



case 01 建設業

## ミサワホーム株式会社

### 充実した制度が従業員のモチベーションアップへ

全ての従業員が働きやすい職場環境を目指し、モチベーションサーベイなど、様々な形で従業員の声を集め、育児・介護支援制度や休暇制度に反映させています。これらの制度は従業員に浸透し、当社には男性も女性も気兼ねなく利用できる雰囲気生まれています。充実した制度が、従業員の「働く」モチベーションにもつながっています。

#### 企業プロフィール

設立: 1967年

本社所在地: 東京都新宿区

事業内容: 建設業(建物等の製造・販売、建築、土木等工事の設計・請負・施工および監理)

従業員数: 1,240名(うち女性217名)

9,985名(うち女性2,090名) ※グループ全体

### 全従業員に浸透した育児・休暇制度

当社は、以前から子の看護休暇の有給化など、両立支援の質の向上を図ってきましたが、昨年4月に行われた人事制度改革に合わせて、より充実した制度を整えました。育児休業については期間を最大3年間までに延長した他、男性従業員にも積極的に育児に関わってほしいと考え、育児休業の5日間を有給としました。最低1週間くらいは、生まれた子どもと出産した配偶者のそばにいてあげてほしい、という思いからです。有給化後、男性の育児休業取得率は増加しており、現在、導入2年目で5名が取得しています。

また、短時間勤務制度や、始業・終業時間を1.5時間以内の範囲で繰上げ・繰下げできる制度は、子が小学校4年生を修了するまで利用できる他、今年1月からは有給休暇の失効分を年当たり5日、最大80日間まで積み立て、介護や看護に活用できる「サポート休暇制度」を整えました。通常の有給休暇も年5日までは時間単位で取得すること

### 特徴的な制度と取組み

- 育児休業期間を最大3年間に延長、そのうち5日間を有給化。
- 有給休暇の失効分を年当たり5日、最大80日間まで積み立て、介護・看護に活用できるサポート休暇制度を整備。
- 介護についてワンストップで相談できる介護相談窓口を開設。



企画管理本部  
総務人事部 人事課 参事  
沓澤 直人

ができます。これらの制度については、全従業員に対して概要を説明しています。現在、短時間勤務制度については25名が利用しており、また男性でも利用できる、という理解が全社に浸透しています。

### 社内の声を積極的に活用

このような充実した休暇制度の最大の目的は、従業員に「働く」ことへのモチベーションを持ち続けてもらうことです。まだ着手したばかりですが、ポジティブ・アクションなどを推進するプロジェクトを立ち上げ、関連会社を含め全社横断的に「女性が真に働きやすい職場」について考えていく予定です。また、ジョブローテーション(異動)対象者や希望者とは毎年面談を行い、従業員の声を直接聞くとともに、従業員の意見や意識を確認する「MGモチベーションサーベイ」を一年半に1度実施し、その結果を育児・介護制度などにも反映しています。育児休業期間の延長を検討する際には、期間を2年にするか3年にするかという議論がありました。そこで、実際に女性従業員にも会議に加わってもらうと、「保育所に入所させる際に2歳児と3歳児では預けやすさが変わる」という意見があり、実情に沿ってすんなり3年に決定しました。

### 介護のためのセーフティネットを

介護休業制度についてはこれまで利用者がいませんが、11月に外部組織と提携し、介護相談窓口を開設しました。従業員と面談をした際、親の介護や介護に伴う職場の変更などについての話をすることもあり、介護については、ワンストップで相談できる窓口がないことを痛感していました。老人ホームなどの施設では入所に関する情報は提供してくれます。役所に行けば介護保険の相談には応じてくれます。しかし、介護を取り巻く社会的資源をどのように組み合わせ利用でき、それに対してどのような社会保険の給付が行われるか、どのくらいの実費が必要になるかは自分ではなかなかわかりません。まずは、そこに電話をかければ良い、という安心感が重要と考え、窓口を開設しました。親の介護問題は突然やってきますので、そのときのセーフティネットだと考えています。

### 従業員の声

### 迷いなく、制度の利用を決断



企画管理本部  
総務人事部 人事課 主任  
中田 陽介

#### ● 利用した制度: 育児休業、短時間勤務制度

今年の6月、第2子誕生の際に、育児休業5日間とその後1カ月間の短時間勤務制度を利用しました。育児休業期間は、入院していた妻に代わって長男の世話をし、その後1カ月は9時から16時までの短時間勤務として長男の保育園のお迎えをしました。男性の短時間勤務制度利用者第1号になりました。

制度の利用を決めたのは、人事部に所属し、法律や当社の制度を知っていたことが前提としてあります。利用できることを知っていたので、妻が出産する際には自然と私が長男と過ごす方法を考え、利用の形態を決めました。妻に相談したときは、妻の方が驚いていました。

育児休業を取得する際には、続けて1カ月間の短時間勤務制度を利用することを決めていましたが、特に周りの目が気になった、ということはありませんでした。制度なので堂々と利用しようと思っていましたし、周囲の理解や協力はありました。事前の業務調整にはやはり気を遣いましたが、現在、新人研修を担当しており、子どもが生まれる6月はちょうど業務が落ち着く時期でしたので、タイミングも非常に良かったです。これも育児休業取得と短時間勤務ができた要因です。繁忙期であれば、さすがに全日を希望通り休んだり、短時間勤務をすることは難しかったのではないかと思います。通常勤務復帰後は、同年代の男性従業員や短時間勤務制度を利用している女性従業員と話をすることもあります。「すごいね」と言ってくれますが、私としては必要に駆られて当然のことをやっただけです。それでも、長男と1週間、2人だけで過ごせたことは、良い思い出になりました。



育ち盛り子どもたちの様子